

令和6年度事業計画

シルバー事業の大きな目的は、元気で就労意欲にあふれた高齢者に対して臨時的かつ短期的な就業又はその他軽易な業務に係る就業機会を提供し、「自主・自立、共働・共助」の理念のもと高齢者の社会参加を促進し働くことを通じて喜びや健康の維持、生きがいの充実を図っていくことです。

少子高齢化の進行により、国の生産年齢人口は減少しており、今後さらに減少すると見込まれています。生産年齢人口の減少による労働力の不足、国内需要の減少による経済規模の縮小など様々な社会的・経済的課題の深刻化が懸念されるなか、65歳までの定年延長や継続雇用制度の義務化、さらに70歳までの就業確保措置が努力義務とされましたが、このことは、シルバー人材センターにとって新規入会会員の減少をもたらす一つの要因と言えます。

シルバーにとって会員は組織の基盤であり、当センターの会員数も平成23年度以降減少が続いてきましたが、令和5年9月末の上半期時点では僅か1名ではありますが、入会者数が退会者数を上回りました。引き続き会員数の増に向け努めてまいります。

一方で、在会会員の平均年齢は、年々高齢化傾向が続いており、事業運営は非常に厳しい状況となっています。

昨年10月に施行された「適格請求書保存方式（インボイス制度）」による消費税の税負担の増額に加え、本年秋に施行されるいわゆる「フリーランス新法」による新たな契約方法等の改正などは、センター事業に多大な影響を与える恐れがあることから、今後とも引き続き制度の運用等に注視していくことが必要です。

国内景気は、新型コロナウイルス感染症等に伴う制限が解除され、経済社会活動の正常化や、インバウンド需要を通じて、景気の持ち直しが期待されていますが、今後の感染症の動向や、能登半島地震の影響、原材料価格や生活必需品の高止まり、為替相場の急変動など、不透明感が強く、景気の悪化や経済活動の停滞リスクには引き続き注意を払うことが必要とされています。

近年のシルバー人材センターを取り巻く環境は不透明で、今後5年先を見据えた中期計画を策定することは非常に難しく、前年度実績を目標とした単年度サイクルの事業計画を推進していく必要があります。

健康で働く意欲のある高齢者が社会の担い手として地域社会を支えていくことは極めて重要であり、シルバー人材センターの果たす役割は大きく期待されているところです。これまでに築いてきた信頼をさらに深め、地域社会や発注者のご協力をいただきながら、財政の健全化と事業運営の効率化を進めるとともに、会員の拡大、就業機会の確保、適正就業の推進に努め、センターに対する理解と信頼を深め、年齢にかかわらず活躍しつづけることが出来る魅力あるセンターを目指し、以下の事業に取り組んでまいります。

事業実施計画

1 会員の拡大

会員は組織の基盤であり、安定した事業運営のためには、会員の確保が不可欠です。センター事業の更なる発展のため、会員拡大に取り組んでまいります。

① 新規会員の拡充

入会説明会を定期的を開催するとともに、「会報ちきり」に会員募集の記事を掲載します。

会員の「口コミ」によるセンター事業の周知活動を奨励するとともに、センター独自の案内ポスターを製作し、地域委員や連絡員及び会員宅等に掲示していただき、新規会員及び新たな就業先の拡大を図る取り組みを行う。

ハローワークとの連携を強め、岸和田ハローワークが毎月開催している「シニア就活セミナー」の会場に出向き、会員募集のチラシや入会説明会の案内を配布し、シルバー人材センター事業の周知と新規入会者の獲得に努める。

② 退会会員の減少

未就業会員への就業紹介や同好会活動による仲間づくりを応援します。

③ 女性会員の入会促進

男性に比べ入会率の低い女性の入会促進のため、保育や介護など女性が得意とする分野の就業開拓に積極的に取り組みます。

2 就業機会の確保・拡大

就業機会の確保・拡大は、会員の拡大とともにセンターの更なる発展のために重要です。引き続き就業機会の確保・拡大に努めます。

① 受注体制の整備

植木剪定や草刈りなどの技能分野の人手不足や高齢化の解消のため、技能講習会を開催し、後継者育成に努めます。

② 新規受注の開拓

就業開拓員が一般家庭や事業所を訪問し、新規受注の開拓に取り組みます。市役所や企業には役職員が訪問し、新規受注の開拓に努めます。

③ 新規分野への参入

今後需要が見込まれる介護・保育・派遣事業・空き家管理などの新規分野への参入に取り組むとともに、会員自らが就業機会を確保するため、自主的・自立的運営が可能な独自事業を研究します。

3 安全・適正就業の推進

毎年、残念ながら就業中や就業途上の事故が発生しています。事故「ゼロ」を目指して、会員の安全意識の高揚と安全対策に努めます。

① 安全就業の徹底

健康管理や体力づくりなど会員の啓発を図り、安全パトロールを毎月実施し、

職場環境の改善や安全意識の向上を図ります。

② 適正就業の遵守

「適正就業に関する要綱」に基づき、就業時間や就業日数の遵守、同一職種・同一就業場所での就業継続期間の徹底を図ります。

③ 派遣事業の拡大

「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に基づき、指揮命令が発生する可能性のあるものについては、請負事業から派遣事業への移行を発注者に働きかけます。

4 普及啓発活動の推進

地域に対し、センターの事業内容や事業活動を周知するため、各種媒体や各種団体を通じて市民へのPRに努めます。

① 地域班活動の活性化

合同研修会等により地域委員の資質向上と相互の連携を図ります。

② 地域貢献活動の展開

地域班の協力のもとボランティア清掃やシルバー事業啓発活動を実施します。

③ 広報宣伝活動の充実

市役所や地区公民館に会報誌やパンフレットを配置し、市民にセンターの役割や公益性をアピールします。

5 事業運営基盤の強化

役員、各委員会、会員及び事務局が連携して、円滑なシルバー事業の運営を推進していきます。

① 役員・会員の意識向上

理事・監事などの役員や会員に対し定時総会、各種講習会、ボランティア活動への積極的な参加を促します。

② 事務局組織の整備

会員と職員とのコミュニケーションを密にするとともに、研修会への参加により職員の資質向上を図ります。

③ 財政基盤の強化

安定的な自主財源の確保のため、受取配分金や会員会費の増収を図り、国・市に補助金の増額を働きかけます。

④ 関係行政機関・諸団体との連携

市役所はもちろん、大阪府シルバー人材センター協議会や他市町シルバー人材センターとの連携を図ります。

⑤ チェック機能強化

定期的に会計事務所による会計監査を実施し、年1回監事による業務監査を実施します。